

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

9

Siti Noor Khikmah

Program Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro

ABSTRACT

The objectives of this research are to examine influence of professionalism on turnover intention to organizational commitment and job satisfaction as intervening variable. The professional's auditor could give the great contribution to organization. The professional auditor with function and the effective audit organization, may help the organization to meet its objective and goals. This study was conducted because inconsistency result of previous studies, therefore retest is needed.

Data used was from auditor perception in The Public Accountant Office of Java. The sampling method used is purposive sampling. The questionnaires were distributed to 1.100 respondents through mail survey and contact person; 180 of the questionnaires were returned and can be used. The data analysis is used multivariate structure equation modeling by AMOS 4.01 and SPSS 10.01 package software.

The result shows that all dimension professionalism has not influence affective commitment and job satisfaction. Two dimensions professionalism community affiliation and dedication are positively influence continuance commitment, but dimensions autonomous needs, belief self regulation and social obligation have not influence continuance commitment. While two dimensions professionalism are autonomous needs and social obligation have influence to normative commitment, but dimensions community affiliation, belief self regulation and dedication have not influence normative commitment. All the dimensions organizational commitment affective commitment, continuance commitment and normative commitment are influence to job satisfaction, but job satisfaction has not influence to all dimensions organizational commitment. The negatively influence to turnover intention only dimensions affective commitment, while continuance and normative positively influence. The job satisfaction has positively influence turnover intention.

Keywords : Professionalism : community affiliation, autonomous needs, belief self regulation, dedication and social obligation, turnover intention, organizational commitment : affective commitment, continuance commitment and normative commitment, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pada tahun-tahun terakhir ini profesionalisme telah menjadi isu yang kritis untuk profesi akuntan. Hal ini bisa dilihat dengan banyaknya kasus pelanggaran kode etik professional yang mempertanyakan

integritas auditor dan efektivitas proses *self regulatory* profesi seperti pada kasus Enron, Worldcom, Xerox dan sebagainya.

Menurut teori sosiologi klasik tentang profesionalisme (Carr-Saunders dan Wilson, 1933 ; Parsons, 1954, 1964 ; Goode, 1957 ; Greenwood, 1972) dalam Shafer (2002) mengungkapkan masyarakat mangakul kekuatan dan prestise profesional karena para profesional memiliki kerangka pengetahuan yang tarkait dengan kebutuhan dan nilai-nilai sentral dari sistem sosial. Sebagai imbalannya, masyarakat mengharapkan para profesional lebih mementingkan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi dengan melayani masyarakat diatas insentif-insentif material.

Penelitian yang berkaitan antara profesionalisme dengan variabel konsekuensi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah telah banyak dilakukan, akan tetapi hasil penelitian yang ada masih belum konsisten. Menurut Sorensen (1967) orientasi profesionalisme berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Kalbers dan Fogarty (1995) dengan responden internal auditor mengungkapkan hanya afiliasi komunitas berhubungan langsung dan positif dengan keinginan berpindah antar perusahaan, sedangkan kepuasan kerja berhubungan negatif dengan dedikasi dan kewajiban sosial. Menurut Schoeder dan Imdieke (1977) profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Shafer (2002) menemukan profesionalisme tidak secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah tetapi melalui konflik organisasional profesi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Evi (2003) mengemukakan profesionalisme berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini menguji kembali hubungan antara profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai *variable intervening*, terutama komitmen organisasi yang bersifat multi-dimensional dan merekonsiliasi temuan yang saling bertentangan dan tidak konsisten antara satu peneliti dengan lainnya. Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan unit analisis auditor yang bekerja di KAP dan menggunakan instrumen multidimensi untuk variabel komitmen organisasi. Hal ini dilakukan karena bentuk dan alasan komitmen tidaklah sama dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga beberapa karyawan mempunyai kesetiaan yang tinggi untuk bertahan pada suatu organisasi akan tetapi mempunyai kemungkinan alasan berbeda.

1.1. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah diungkapkan pada latar belakang diatas, penelitian antara profesionalisme dengan variabel konsekuensi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah, masih terdapat hasil temuan yang saling bertentangan dan tidak konsisten. Rumusan permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan adalah (1). Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja? (2). Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sebaliknya apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta terhadap keinginan berpindah? (3). Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah?

1.2. Tujuan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan : (1). Menguji pengaruh dimensi profesionalisme terhadap dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja. (2) Menguji pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan sebaliknya menguji pengaruh

kepuasan kerja terhadap dimensi komitmen organisasi serta terhadap keinginan berpindah. (3). Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

1.3. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori auditing terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan ilmiah tentang profesionalisme auditor yang dapat membantu organisasi mencapai sasaran dan fungsi organisasi audit yang efektif di lingkungan KAP, serta memberikan kontribusi praktis pada IAI terutama dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia.

2. TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teori

2.1.1. Akuntansi Perilaku (*Behavioral Accounting*)

Konsep perilaku (*behavioral concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi, tetapi faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986). Akuntan, peneliti operasional dan ahli manajemen telah mengembangkan faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi termasuk masalah pengendalian. Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah akuntan.

2.1.2. Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*)

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial, dan kebiasaan. Sikap menurut Fishbein dan Jazen (1975) menyatakan (1) sikap dapat dipelajari; (2) sikap mendefinisikan predposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia; (3) sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antara pribadi kita dengan orang lain; (4) sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian. Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa. Seorang yang profesional akan mempunyai sikap apakah tetap dalam perusahaan atau keluar dari perusahaan tergantung adanya kepuasan dan komitmennya. Seorang profesional dengan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan maka keinginan untuk berpindah rendah.

2.1.3. Kode Etik Profesional

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan pada berbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai akuntan publik. Akuntan yang profesional dalam melaksanakan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi dan sesuai dengan kode etik atau standar profesi. Setiap anggota bertanggung jawab untuk meningkatkan kecakapan profesionalnya sehingga memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha (IAI, 1996). Seorang akuntan agar tetap dipercaya masyarakat maka harus selalu konsisten, profesional, independen dan menjunjung tinggi kode etik profesi dalam menjalankan tugasnya (Yunus, 2003). Kode etik profesional diperlukan untuk mengatur perilaku profesional agar bertindak untuk kepentingan orang banyak (Lindblom dan Ruland, 1997).

kepuasan kerja terhadap dimensi komitmen organisasi serta terhadap keinginan berpindah. (3). Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

1.3. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori auditing terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan ilmiah tentang profesionalisme auditor yang dapat membantu organisasi mencapai sasaran dan fungsi organisasi audit yang efektif di lingkungan KAP, serta memberikan kontribusi praktis pada IAI terutama dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia.

2. TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teori

2.1.1. Akuntansi Perilaku (*Behavioral Accounting*)

Konsep perilaku (*behavioral concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi, tetapi faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986). Akuntan, peneliti operasional dan ahli manajemen telah mengembangkan faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi termasuk masalah pengendalian. Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah akuntan.

2.1.2. Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*)

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial, dan kebiasaan. Sikap menurut Fishbein dan Jazen (1975) menyatakan (1) sikap dapat dipelajari; (2) sikap mendefinisikan prediposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia; (3) sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antara pribadi kita dengan orang lain; (4) sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian. Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa. Seorang yang profesional akan mempunyai sikap apakah tetap dalam perusahaan atau keluar dari perusahaan tergantung adanya kepuasan dan komitmennya. Seorang profesional dengan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan maka keinginan untuk berpindah rendah.

2.1.3. Kode Etik Profesional

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan pada berbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai akuntan publik. Akuntan yang profesional dalam melaksanakan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi dan sesuai dengan kode etik atau standar profesi. Setiap anggota bertanggung jawab untuk meningkatkan kecakapan profesionalnya sehingga memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha (IAI, 1996). Seorang akuntan agar tetap dipercaya masyarakat maka harus selalu konsisten, profesional, independen dan menjunjung tinggi kode etik profesi dalam menjalankan tugasnya (Yunus, 2003). Kode etik profesional diperlukan untuk mengatur perilaku profesional agar bertindak untuk kepentingan orang banyak (Lindblom dan Ruland, 1997).

2.1.4. Konsep Profesionalisme

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para cendekiawan dan praktisi. Menurut Tjiptohadi (1996) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. *Pertama*, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. *Kedua*, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. *Ketiga*, profesional berarti moral. Lima konsep profesionalisme menurut Hall (1968) dalam Kalbers dan Forgy (1995) yaitu :

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*) Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, atau yang bukan anggota profesi).
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
5. Kewajiban sosial (*social obligation*). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

2.1.5. Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Cherrington (1996) komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi : (1). *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. (2). *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu. (3). *Normative Commitment* timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.1.6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang pegawai yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et al., 1985). Locke (1976) dalam Judge dan Locke (1993) menjelaskan kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan orientasi emosional individu untuk

menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter et. al., 1974). Menurut Locke et al., (1993) proses pemikiran seseorang akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.7. Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah merupakan niat individu untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Paswerk & Strawser 1996). Keinginan berpindah mengarahkan pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Taksonomi *turnover* tradisional mengasumsikan bahwa orang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela (Bluedorn, 1978; Price, 1977) dalam (Suwandi & Indriantoro, 1999). Karyawan yang meninggalkan organisasi secara sukarela tidak dapat dibedakan karakteristik tingkat kepuasan dan komitmennya (Abelson, 1987).

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi

Davis dan Olesen (1963) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) mengungkapkan untuk membangun komitmen pada profesi sering diharapkan tendensi profesionalisme. Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan adanya kesesuaian hubungan antara tingkat profesionalisme dengan komitmen organisasi. Penelitian tentang hubungan antara profesionalisme dengan komitmen telah dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) serta Rahmawati (1997), yang mengungkapkan dedikasi berpengaruh positif terhadap *affective commitment*, sedangkan kewajiban sosial berhubungan negatif dengan *continuance commitment*. Menurut Guntur (2002) afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan kebutuhan otonomi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Evi (2003) mengemukakan afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, sedangkan kebutuhan otonomi berpengaruh positif dengan komitmen organisasi. Hipotesis ini dirumuskan :

- H1a : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1b : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1c : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1d : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi dedikasi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1e : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*affective commitment*).
- H1f : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*continuance commitment*).
- H1g : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*continuance commitment*).
- H1h : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi komitmen organisasi (*continuance commitment*).

- H1i : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi dedikasi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (continuance commitment).
- H1j : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi komitmen organisasi (continuance commitment).
- H1k : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi komitmen organisasi (normative commitment).
- H1l : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (normative commitment).
- H1m : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi komitmen organisasi (normative commitment).
- H1n : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi dedikasi) maka semakin tinggi komitmen organisasi (normative commitment).
- H1o : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi komitmen organisasi (normative commitment).

2.2.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan mereka (Davis et al., (1985). Locke et al. (1993) mengemukakan tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dipengaruhi oleh proses pemikirannya. Seseorang yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja (Sorensen & Sorensen, 1974).

Penelitian tentang hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja telah dilakukan oleh Schroeder dan Imdieke (1977) yang menunjukkan profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Norris dan Niebuhr (1984) mengemukakan adanya hubungan positif antara afiliasi komunitas dengan kepuasan kerja. Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) afiliasi komunitas berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi dan kewajiban sosial tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Rahmawati (1997), Guntur (2001), dan Sumardi (2001) bahwa semua dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Evi (2002) menemukan afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri, kebutuhan otonomi dan kewajiban sosial berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan dedikasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hipotesis ini dirumuskan :

- H2a : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi afiliasi komunitas) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- H2b : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kebutuhan otonomi) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- H2c : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- H2d : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi dedikasi) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- H2e : Semakin tinggi profesionalisme (untuk dimensi kewajiban sosial) maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

2.2.1. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua konstruk yang sering digunakan dalam penelitian perpindahan karyawan. Gregson (1992) mengemukakan konstruk kepuasan kerja merupakan anteseden konstruk komitmen organisasi. Menurut Vroom (1964) kepuasan kerja sebagai sikap menyenangkan pekerjaan. Paswerk dan Strawser (1996) menemukan kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Bateman dan Strasser (1984) mengemukakan komitmen menjadi anteseden terhadap kepuasan kerja. William dan Hazer (1986) mengungkapkan kemungkinan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian Meyer et al., (1993) dan Hackett et al., (1994) menunjukkan *affective commitment* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Jenkins et al., (1992) mengemukakan *affective commitment* berhubungan dengan naiknya kepuasan kerja dan *continuance commitment* berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja. Ketchand dan Strawser (1998) mengungkapkan *affective commitment* berhubungan positif dengan kepuasan kerja, *continuance commitment* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. *Normative commitment* muncul dari nilai-nilai yang ada pada diri karyawan. Karyawan akan tetap bekerja atau menjadi anggota organisasi walaupun merasa tidak puas, karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi adalah kewajiban (Allen & Meyer, 1990). Rumusan hipotesis yang diajukan yaitu :

- H3a : *Affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H3b : *Continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- H3c : *Normative commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- H3d : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *affective commitment*.
- H3e : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*.
- H3f : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *normative commitment*.

2.2.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah

Penelitian akuntansi menyimpulkan komitmen organisasi sangat erat berhubungan dengan *turnover intention*. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi, memiliki probabilitas kecil keluar dari organisasi. Menurut Gibson et al. (1997) seseorang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan maka mempunyai kemungkinan kecil mencari alternatif pekerjaan lain.

Penelitian akuntansi secara konsisten telah menemukan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* (Gregson, 1992). Terdapat indikasi menunjukkan *affective commitment* mengurangi *turnover* ke tingkat yang lebih besar dibandingkan *continuance commitment*. Menurut Dunham et al., (1994) dan Hackett et al., (1994) bahwa terdapat hubungan yang lebih kuat antara *affective commitment* dan *turnover* daripada hubungan antara *continuance commitment* dan *turnover*. Meyer et al. (1993) mengemukakan *affective commitment* dan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan *turnover*. Penelitian Jenkins et al., (1992) bahwa *affective commitment* berhubungan dengan penurunan keinginan berpindah, *continuance commitment* berhubungan negatif dengan keinginan berpindah. Hipotesis yang diajukan :

- H4a : *Affective commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.
- H4b : *Continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.
- H4c : *Normative commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

2.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Keinginan Berpindah

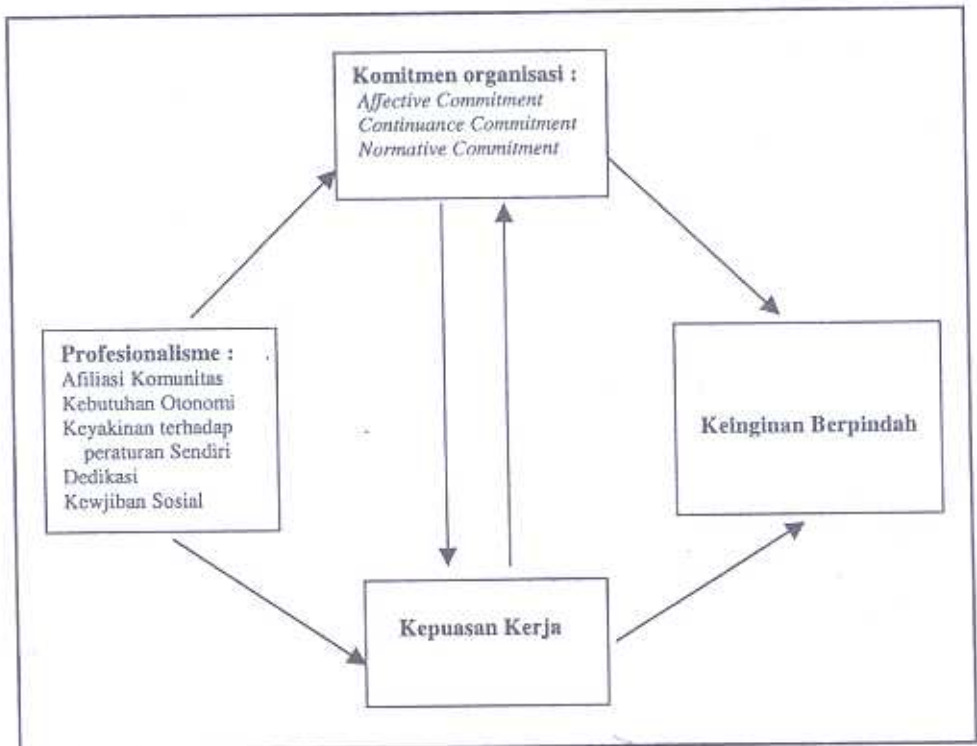
Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. William dan Hazer (1986), Shore dan Martin (1989) mengemukakan kepuasan kerja berpengaruh lebih rendah terhadap keinginan berpindah dibandingkan komitmen organisasi. Kalbers dan Fogarty (1995) menyatakan kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan berpindah dalam perusahaan. Menurut Pasewark dan Strawser (1996), Shafer (2002) dan Gregson (1992) kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan rumusan penelitian ditunjukkan dalam gambar.

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening



3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dikirimkan yaitu semua auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik.

3.1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor pada KAP wilayah Jawa yang diambil Directory Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik tahun 2003-2004. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non-probabilitas* yaitu *purposive sampling*, dengan memilih beberapa kota berdasarkan pertimbangan (*judgement*) peneliti : Jakarta, Bandung, Semarang, DIY dan Malang. Sampel diambil secara acak pada 220 KAP, masing-masing dikirim 5 kuesioner. Hal ini telah memenuhi syarat penggunaan SEM, dengan asumsi *respon rate* responden 25% sehingga kuesioner yang dikirim sebanyak 1.100 kuesioner.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan metode kuesioner melalui *mail survey* dan diantar langsung kepada responden yang dapat dijangkau oleh peneliti.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1. Profesionalisme

Profesionalisme dengan 5 dimensi diukur menggunakan instrumen 20 item yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Kalbers dan Fogarty (1995), masing-masing dimensi terdiri dari 4 item, dengan skala *likert* 5 point.

3.3.2. Komitmen Organisasi

Variabel ini menggunakan instrumen Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari 24 item dibedakan dalam tiga sub-skala, yaitu *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *continuance commitment* (karena individu tersebut membutuhkan), dan *normative commitment* (karena individu tersebut merasa memiliki kewajiban). Masing-masing sub-skala terdiri dari 8 item dengan skala *likert* 5 point.

3.3.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan 7 item yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) dengan skala *likert* 5 poin.

3.3.4. Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah diukur dengan 4 item yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dengan skala *likert* 5 poin.

3.1. Analisis Data

3.1.1. Statistik Deskriptif

Statistik ini memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, sertifikasi) dan deskripsi variabel-variabel penelitian, yang menunjukkan angka modus, kisaran skor dan standar deviasi.

3.1.2. Uji Non Response Bias

Salah satu kelemahan metode dengan *mail survey* adalah adanya kemungkinan tingkat pengembalian yang sangat rendah. Hasil rata-rata skor jawaban dari kelompok masing-masing diuji dengan uji beda yaitu uji-t dengan kriteria pengujian H_0 diterima, sehingga tidak ada perbedaan antara kuesioner yang kembali dan yang tidak kembali.

3.1.3. Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* karena SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dengan *structural model* secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik multivariate lainnya (Hair et al., 1998).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

4.1.1. Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang dikirim sebanyak 1.100, sedangkan yang kembali dan layak untuk dianalisis adalah 180 kuesioner dengan tingkat *response rate* 16,36%. (lihat lampiran)

4.1.2. Gambaran Umum Responden

Responden yang berpartisipasi sebagian besar adalah pria sebanyak 107 orang (59,40%), dengan kelompok umur kurang dari 30 tahun sebanyak 98 orang (54,40%) dan memiliki masa kerja kurang dari sama dengan 5 tahun sebanyak 130 orang (72,20%) dengan mayoritas tingkat pendidikan adalah S1 sebanyak 164 orang (91,10%).

4.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Responden rata-rata dalam menjawab item pertanyaan afiliasi komunitas, kebutuhan untuk otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, kewajiban sosial, *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah pada skala 3 atau mendekati 4, disimpulkan responden setuju dengan atribut pertanyaan sesuai kondisi yang ada pada perusahaan.

4.2. Uji Non Response Bias

Berdasarkan hasil output diperoleh probabilitas untuk uji *non response bias* sebesar 0,594 ($> 0,05$) maka secara statistik H_0 diterima atau menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan skor antara kelompok kuesioner yang kembali dan tidak kembali.

4.3. Pengujian Hipotesis dan Pengembangan

4.3.1. Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis

Model pengukuran profesionalisme menghasilkan nilai penerimaan yang baik, dengan melihat $p = 0,072$ kecuali nilai AGFI. Hasil *chi-square* komitmen organisasi yaitu menunjukkan probabilitas $p = 0,146$ dengan syarat lainnya telah memberikan nilai kesesuaian yang baik untuk menerima model pengukuran faktor komitmen organisasi, tetapi ada satu syarat yang belum sesuai dengan rekomendasi yaitu NFI, hal tersebut bukan menjadi masalah yang besar. Hasil *chi-square* untuk probabilitas $p = 0,085$ dengan syarat lainnya telah memberikan nilai kesesuaian yang baik untuk menerima model pengukuran kepuasan kerja. Hasil *chi-square* untuk probabilitas $p = 0,337$ dengan syarat lainnya juga telah memberikan nilai kesesuaian yang baik untuk menerima model pengukuran keinginan berpindah.

4.3.2. Evaluasi Asumsi SEM

4.3.2.1. Evaluasi Normalitas Data

Nilai CR dan kurtosis masing-masing indikator sudah memenuhi syarat diantara ± 2.58 dan berdistribusi normal secara univariat. Normalitas secara multivariate berada diantara ± 2.58 maka secara keseluruhan asumsi normalitas terpenuhi. (lihat lampiran)

4.3.2.2. Evaluasi Outlier

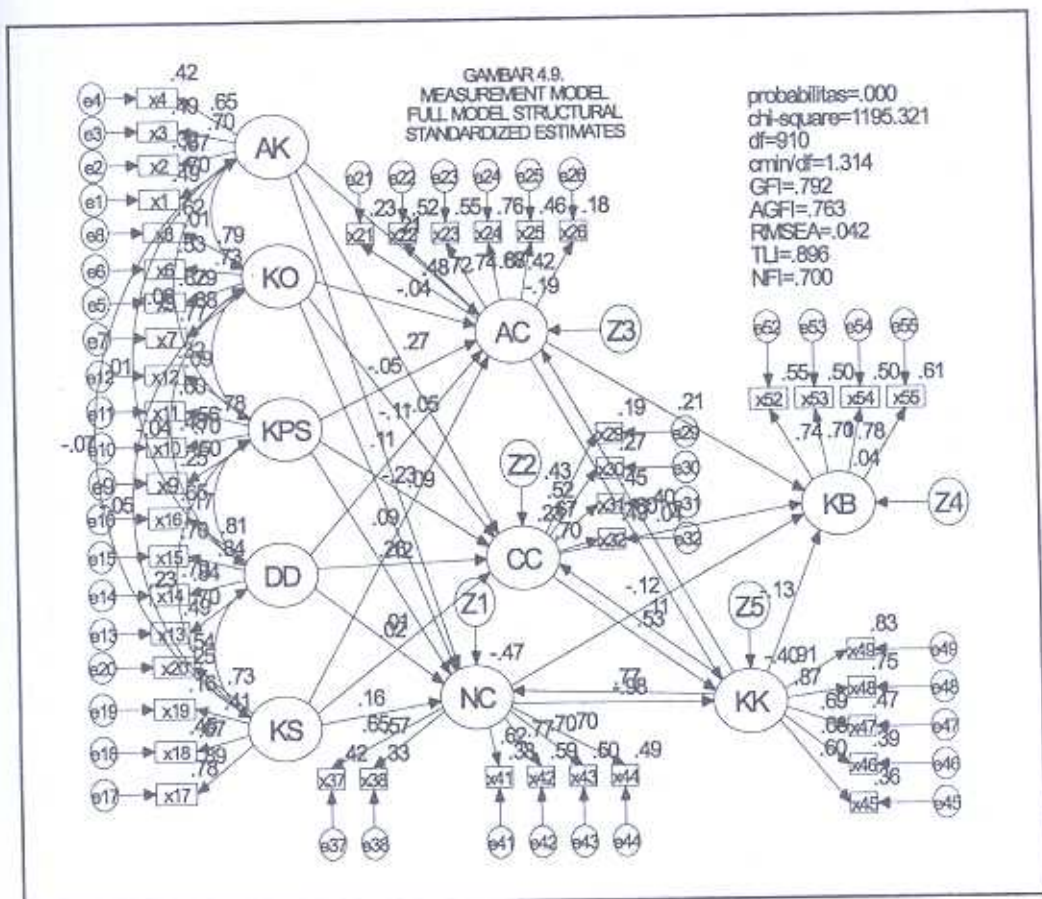
Nilai rata-rata yang telah distandarisasi dalam bentuk *z-score* dengan standar deviasi sebesar 1, tidak ditemukan nilai lebih besar dari $\pm 3,0$ sehingga tidak terdapat *univariate outlier* pada data yang dianalisis. Pada saat data dikombinasikan perlu dideteksi untuk menjaga kemungkinan outlier secara multivariate. Evaluasi *multivariate outlier* dideteksi dengan cara memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Pada signifikan 1%, maka semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* lebih besar dari $X^2 (10 ; 0,01) = 29,58$ merupakan outlier multivariate. Hasil menunjukkan tidak ada nilai yang lebih besar dari 29,58 maka tidak terdapat *multivariate outlier* pada penelitian ini. (lihat lampiran).

4.3.2.3. Evaluasi Multicollinearity atau Singularity

Pengolahan program AMOS 4.01 menghasilkan nilai determinasi sebesar $6.7197e+009$, berada di atas nol sehingga asumsi *multicollinearity* atau *singularity* telah terpenuhi.

4.3.3. Analisis Full SEM

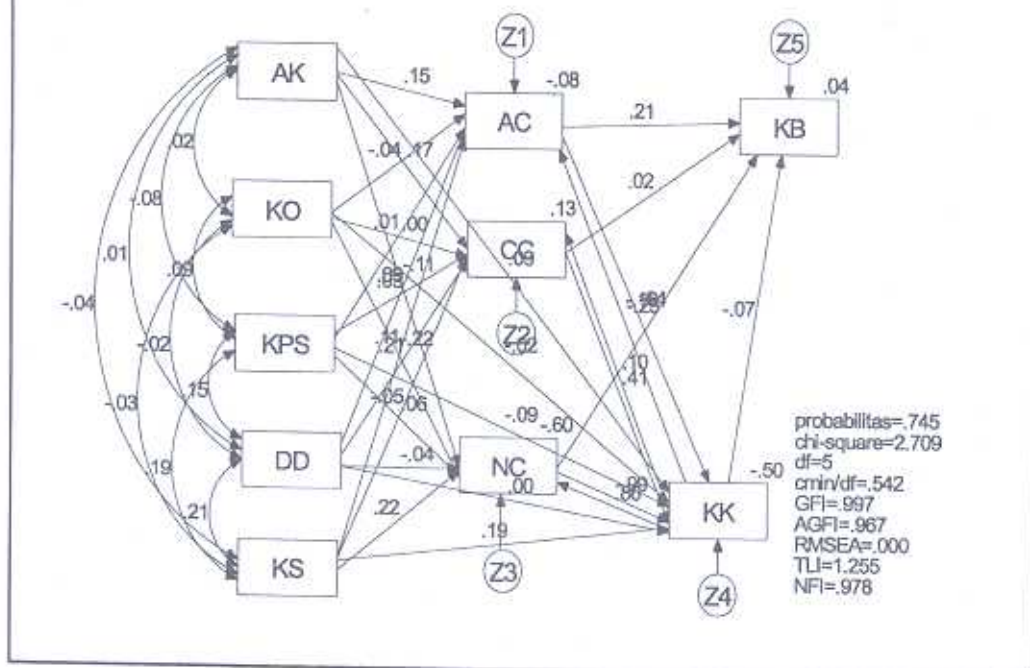
Pada gambar dibawah menunjukkan hasil pengujian dengan probabilitas $p = 0,000$ dan kriteria lain dari *good-of-fit* serta dengan $X^2 = 186.780$ menunjukkan bahwa hasil pengujian *full structural equation model* memberikan nilai kesesuaian yang kurang baik untuk menerima model pengukuran penelitian yang diajukan.



Sumber : data primer diolah,2005

Peneliti mencoba menghubungkan antar variabel yang mempunyai instrumen sama, akan tetapi hasil modifikasi tidak menjadikan hasil probabilitas menjadi lebih baik. Untuk mengatasi hal tersebut maka peneliti dalam menguji *full structural equation model* menggunakan *path analysis*. Hasil gambar 4.10 menunjukkan bahwa dengan model *path analysis* memberikan nilai kesesuaian yang baik. Hal ini dilihat dari signifikansi yang dihasilkan yaitu $p = 0,745$ dan kriteria *good-of-fit* yang lain, sedangkan evaluasi kriteria *overall model fit* ditampilkan pada lampiran.

GAMBAR 4.10.
PATH ANALYSIS MODEL



Sumber : data primer yang diolah, 2005

4.3.4. Pengujian Hipotesis

HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI PARAMETER ESTIMASI UNTUK MODEL SEM

Konstruk	Estimate	S.E	C.R	P	Keputusan 5%	Hasil
AC < -- AK	0.147	0.124	1.644	0.100	Tidak signifikan	Ditolak
AC < -- KO	-0.041	0.116	-0.504	0.614	Tidak signifikan	Ditolak
AC < -- KPS	0.010	0.177	0.127	0.899	Tidak signifikan	Ditolak
AC < -- DD	0.095	0.093	1.141	0.254	Tidak signifikan	Ditolak
AC < -- KS	0.109	0.117	1.351	0.177	Tidak signifikan	Ditolak
CC < -- AK	0.167	0.057	2.269	0.023	Signifikan	Diterima
CC < -- KO	0.001	0.057	0.016	0.987	Tidak signifikan	Ditolak
CC < -- KPS	0.034	0.088	0.477	0.634	Tidak signifikan	Ditolak
CC < -- DD	0.207	0.045	2.847	0.004	Signifikan	Diterima
CC < -- KS	-0.046	0.058	-0.642	0.521	Tidak signifikan	Ditolak
NC < -- AK	-0.108	0.169	-0.789	0.430	Tidak signifikan	Ditolak
NC < -- KO	-0.220	0.134	-2.077	0.038	Signifikan	Diterima
NC < -- KPS	0.063	0.198	0.608	0.543	Tidak signifikan	Ditolak

NC < --DD	-0.036	0.108	-0.332	0.740	Tidak signifikan	Ditolak
NC < --KS	0.217	0.125	2.208	0.027	Signifikan	Diterima
KK < --AK	0.095	0.101	0.965	0.334	Tidak signifikan	Ditolak
KK < --KO	-0.020	0.121	-0.175	0.861	Tidak signifikan	Ditolak
KK < --KPS	-0.085	0.151	-0.903	0.366	Tidak signifikan	Ditolak
KK < --DD	0.001	0.082	0.007	0.994	Tidak signifikan	Ditolak
KK < --KS	0.195	0.154	1.348	0.178	Tidak signifikan	Ditolak
AC < --KK	-0.248	0.316	-1.067	0.286	Tidak signifikan	Ditolak
CC < --KK	0.104	0.092	0.860	0.390	Tidak signifikan	Ditolak
NC < --KK	0.860	0.639	1.609	0.108	Tidak signifikan	Ditolak
KK < --AC	0.637	0.109	4.310	0.000	Signifikan	Diterima
KK < --CC	0.413	0.169	3.226	0.001	Signifikan	Diterima
KK < --NC	-0.988	0.388	-2.132	0.033	Signifikan	Diterima
KB < --AC	0.209	0.055	2.267	0.009	Signifikan	Diterima
KB < --CC	0.018	0.098	0.227	0.820	Tidak signifikan	Ditolak
KB < --NC	-0.100	0.062	-1.249	0.212	Tidak signifikan	Ditolak
KB < --KK	-0.067	0.078	-0.852	0.394	Tidak signifikan	Ditolak

Sumber : data primer yang diolah, 2005

3.1.1. Analisis Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Terdapat pengaruh tidak langsung antara afiliasi komunitas dan keinginan berpindah sebesar 0.007, antara keyakinan terhadap peraturan sendiri dan keinginan berpindah sebesar 0.010, juga antara dedikasi dan keinginan berpindah sebesar 0.008. Nilai-nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung masing-masing sebesar 0.000. Hasil ini diartikan bahwa adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening akan memperkuat pengaruh antara afiliasi komunitas, keyakinan terhadap peraturan sendiri dan dedikasi terhadap keinginan berpindah. Sedangkan pengaruh tidak langsung kebutuhan otonomi dan keinginan berpindah, serta antara kewajiban sosial dan keinginan berpindah melalui kepuasan kerja dan *commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* masing-masing sebesar -0.004 dan -0.003. Hasil lengkap bisa dilihat pada lampiran.

5. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberikan bukti afiliasi komunitas dan dedikasi berpengaruh positif terhadap *continuance commitment*. Hasil pengujian ini menunjukkan auditor yang profesional lebih cenderung mempunyai komitmen berdasarkan *continuance* apabila ada ikatan profesi sebagai acuan serta memiliki pengetahuan dan kecakapan. Pengujian antara kebutuhan otonomi dan kewajiban sosial berpengaruh terhadap *normative commitment*. Hasil pengujian ini menunjukkan auditor yang profesional lebih cenderung mempunyai komitmen berdasarkan *normative* apabila mempunyai kemandirian (otonomi) dalam membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak lain serta mempunyai pandangan akan pentingnya profesi auditor.

Pengujian antara *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini menunjukkan *affective commitment* dipengaruhi oleh perasaan yaitu auditor cenderung untuk berperasaan ikut memiliki yang sangat kuat terhadap organisasi. Pengujian untuk *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan *continuance commitment* dipengaruhi oleh cara pikir dan berbuat, bahwa tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan, sekaligus sebagai sebuah keinginan. Pengujian untuk *normative commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuktikan *normative commitment* dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi atau komitmen organisasi sebagai prediktor atau pertanda awal terhadap kepuasan kerja, hal ini merupakan hasil yang mendukung penelitian Bateman dan Strasser (1984). Pengujian hipotesis untuk *affective commitment* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Hal ini menunjukkan adanya ikatan emosional auditor mempunyai pengaruh kecil terhadap keinginan berpindah dari Kantor Akuntan Publik.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis yang penting, yaitu suatu lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satunya hubungan antara organisasi dan individu profesional yang bekerja dalam organisasi profesi yang dikarakteristikan memiliki keinginan untuk berpindah dengan asumsi ada ketidakpuasan kerja yang diperoleh.

Para auditor yang berdedikasi kepada profesinya, akan merasakan suatu perasaan yang lebih kuat terhadap keanggotaannya dalam komunitas profesional. Sedangkan auditor yang betul-betul lebih merasa terikat dengan profesional tradisional seperti otonomi, peraturan terhadap diri sendiri dan kewajiban sosial harus mempunyai suatu kepekaan lebih tinggi terhadap permintaan organisasi yang mendorong kearah kompromi dan nilai-nilai suatu organisasi dan profesionalnya.

Temuan ini sangat penting untuk pengembangan teori tentang profesionalisme dan kebutuhan untuk menerapkan pendekatan multidimensi terhadap penelitian komitmen organisasional dimasa yang akan datang. Pendekatan multidimensi terhadap komitmen organisasional memberikan pemahaman yang lebih akurat tentang keterlibatan individu dalam organisasinya.

5.2.2. Implikasi Praktik

Diterimanya hipotesis yang disusun memberikan implikasi dan justifikasi bahwa profesionalisme yang tinggi mengindikasikan adanya keinginan berpindah, keinginan berpindah yang terjadi tidak bisa dihindari oleh organisasi profesi khususnya profesi akuntan. Hasil penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi dan mengurangi keinginan berpindah dengan cara memberikan keleluasan pada auditor untuk bertindak sesuai dengan pertimbangan profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

5.3. Keterbatasan

1. Pengukur profesionalisme masih terbatas pada dimensi teoritis dan beranggapan pada analisis tingkat individu dengan konsep penelitian yaitu pendekatan kerangka berpikir sosiologis. Konsep ini tidak mengukur tingkat kecerdasan seseorang, karena lebih dilihat sebagai orientasi atau nilai terhadap kerja yang dianut oleh profesional.

2. Menggunakan obyek penelitian di wilayah Jawa dengan dipilih kota yang besar sebagai sampel, sehingga tidak bisa mengeneralisir untuk wilayah Indonesia.
3. Penelitian ini hanya menerapkan metode survai kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui instrumen tertulis. Penelitian lebih lanjut dalam pengumpulan data hendaknya dapat dipantau sedemikian rupa, sehingga responden adalah benar-benar orang yang dituju dan memiliki kompetensi di bidang yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1987. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover" *Journal of Applied Psychology* 72 : 392-386.
- Agusty Ferdinand. (2000), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization" *Journal of Occupational Psychology* 63 (March) : 1-18.
- Bateman, T. S., and S. Strasser. 1984. "A Longitudinal Analysis of The Antecedents Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*. 27. (March) : 95-112.
- Dierks and E. Davis 1980. "The Cruciality and Mystique of Internal Auditing" *Internal Auditor* (April): PP. 36-46.
- Dunham, R. B., J. A. Grube and M. G. Castaneda. 1994. "Organizational Commitment : The Utility of A Integrative Definition". *Journal of Applied Psychology*. 76. (June) : 370-380.
- Evi Lestari. 2003. "*Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar*". Simposium Nasional Akuntansi VI. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Gregson, T. 1992. "An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting". *Behavioral Research in Accounting*. 4 : 80-95.
- Guntur, Sri, Yohanes, 2001. *Profesionalisme sebagai Mediasi Hubungan antara Pengalaman dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Thesis Program Pasca Sarjana UNDIP (Tidak di publikasikan)
- Hackett, R. D., Bycio, and P.A. Housdorf. 1994. "Further Assessments of Mayer and Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment" *Journal of Applied Psychology*. 79 (February) : 15-23.
- Hair, Joseph F., Jr.; Anderson, Rolph E.; Tatham, Ronald L., dan Black, William C., (1998), *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, Upper Saddle Rive, New Jersey, Prentice Hall International Inc.
- Hall, R. 1968. "Professionalism and Bureucration". *American Sociological Review* 33 : PP. 92-104
- Harrel, E. Chewing, and M. Taylor, 1986. "Organization – Profession Conflict and The Satisfaction and Turnover Intentions of Internal Auditing". *Auditing : A Journal of Practice & Theory* (Spring) : PP. 109 –121.
- , 1990. "A Longitudinal Examination of Large CPA A Firm Auditor's Personnel Turnover". *Advence in Accounting*. 8 : 233-246.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 1996. "*Kode Etik Profesional*"
- Jenkins, Michael, Thomlinson, and R. Paul., 1992. "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intentions". *Management Research News* Vol. 15 : 18-22.

- Judge, T. A., and Locke. 1993. "Effect of Disfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction". *Journal of Psychology* 78 (3) : 475-490.
- , 1993. "Does Effective Disposition Moderate The Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?". *Journal of Applied Psychology*. 78 : 395-401.
- Kalbers, L. P., and T.J. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors". *Auditing : A Journal of Practice & Theory* 14 (Spring) : 64-86.
- Lindblom, Cristi K. dan Ruland, Robert G. 1997. "Functionalist and Conflict Views of AICPA Code of Conduct : Public Interest vs Self Interest. *Journal of Business Ethics*. Vol. 16. pp. 573-582.
- Mautz, R. K. 1988. "Public Accounting Witch Kind of Professionalism?" *Accounting Horizons*. September. Pp. 121-12.
- Mathieu, J. E., and D. Zajac. 1990. "A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin* 108 (September) : 171-194.
- McGregor Jr, C.C., L. N. Killough., and R. M. Brown. 1989. "An Investigation of Organizational-Professional Conflict in Management Accounting". *Journal of Management Accounting Research*. (Fall), pp. , 104-118.
- Meixner, W. F., and D. M. Blin, 1989. "Professionalism and Job-Related Attitude and The Behaviors The Influence Among Governmental Accountants". *Accounting, Auditing, and Accountability*. 2 : 8-22.
- Meyer, J. P., and N. J. Allen. 1984. "Testing The "Side-bet" of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology* 69 (August) : 372-378.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. dan Porter, R. W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14. No. 4. pp. 138-145.
- Norris, D. R., and R. E., Niehbur. 1983. "Professionalism Organizational Commitment and Job Satisfaction In Accounting Organizational". *Accounting, Organizational and Society*. 9 (1) : 49-59.
- Paswerk, W.R. and Strawser, J.R. 1996. "The Determinant and Outcomes Associated with Job Insecurity In A Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*.
- Porter, L. W., R. Strees, R. Mowdey, and P. Boullian. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. 59. (October) : 603-609.
- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan untuk Pindah*. Thesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak di publikasikan).
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organizational Behavior : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Shafer, William E and Jane Park, L. and Liao, Woody M. 2002, Professionalism, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes". *Accounting, Auditing and Accounting Journal*, Volume 15 No. 1, pp:46-68

- Sorensen. J. dan T. Sorensen. 1974. "The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organization" *Administrative Science Quarterly* (March) : 98-106.
- Sumardi, 2001. "Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja". Thesis Program Pasca Sarjana UNDIP (Tidak dipublikasikan).
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2 (Juli) : 173-195.
- Triandis, H.C., (1971). *"Attitudes and Attitudes Change"*, Jhon Waley and Sons, Inc, New York.
- Triandis, H.C., (1980), *"Value, Attitudes and Interpersonal Behavior"*, Univercity of Nabrasca Press, Lincoln, NE, pp. 195-259
- Vroom. V., 1964. *"Work and Motivation"*. New York. NY John, Willey & Sons, Inc.
- Williams, L. J., and J. T. Hazer. 1986. "Antecedents and Concequances of Satisfaction and Commitment in Turnover Models : A Reanalysis Using Latent Variance Structural Equation Models". *Journal of Applied Psychology* 7 (May) : 219-231.
- Yunus, Hadori. 2003. "Akuntan Harus Independen, Profesional, dan Menjunjung Tinggi Kode Etik". <http://www.akuntan.org/main>

Lampiran

1. Uji normalitas data

UJI NORMALITAS

Indikator	Min	Max	Skew	C.R	Kurtosis	C.R
KS	6	20	-0.269	-1.472	-0.462	-1.265
DD	4	20	-0.242	-1.324	-0.606	-1.659
KPS	10	20	-0.212	-1.163	-0.358	-0.980
KO	8	20	-0.163	-0.892	-0.765	-2.094
AK	5	20	-0.046	-0.249	-0.385	-1.054
KK	9	24	-0.025	-0.137	-0.542	-1.484
NC	12	30	-0.003	-0.016	-0.536	-1.468
CC	8	20	-0.167	-0.916	-0.032	-0.087
AC	6	29	-0.474	-2.596	-0.369	1.011
KB	8	20	-0.032	-0.176	-0.652	-1.786
Multivariat					1.951	0.845

Sumber : data primer yang diolah, 2005

2. Evaluasi Outlier

UJI UNIVARIATE OUTLIER DENGAN Z-SCORE DESCRIPTIVE STATISTICS

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviasi
Zscore(AK)	180	-2.71045	1.94194	-5.55E-17	1.0000000
Zscore(KO)	180	-2.10980	1.71654	1.009E-15	1.0000000
Zscore(KPS)	180	-2.40329	2.42475	1.700E-15	1.0000000
Zscore(DD)	180	-2.17623	1.80316	1.329E-15	1.0000000
Zscore(KS)	180	-2.048322	2.02179	-2.33E-15	1.0000000
Zscore(AC)	180	-3.03022	2.07772	-1.87E-15	1.0000000
Zscore(CC)	180	-2.26706	2.51969	-9.43E-17	1.0000000
Zscore(NC)	180	-2.27878	2.26756	1.791E-15	1.0000000
Zscore(KK)	180	-2.39210	2.13395	1.956E-16	1.0000000
Zscore(KB)	180	-1.95710	1.92476	9.498E-16	1.0000000
Valid N (listwise)	180				

Sumber : data primer diolah, 2005

3. Evaluasi Overall Model Fit Full Model

EVALUASI OVERALL MODEL FIT FULL MODEL

Fit Measurement	Saturated (Fit Sempurna)	Model Penelitian	Independence (Fit jelek)	Cut Off	Macro	Keterangan
Discrepancy	0.000	186.780	3988.701		CMIN	5%; = 981.290 1%; = 1012.176
Degrees of Freedom	0	910	990		DF	Baik
P		0.000	0.000		P	Kurang Baik
Discrepancy/DF		1.314	4.029	≤ 2	CMIN/DF	Baik
GFI	1.000	0.792	0.436	≥ 0.90	GFI	Kurang Baik
AGFI		0.762	0.410	≥ 0.90	AGFI	Kurang Baik
Normed Fit Index	1.000	0.700	0.000	≥ 0.90	NFI	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index		0.896	0.000	≥ 0.95	TLI	Kurang Baik
Comparative Fit Index	1.000	0.905	0.000	≥ 0.95	CFI	Kurang Baik
RMSEA		0.042	0.130	≤ 0.08	RMSEA	Baik

*Chi-Square table pada α ; df
Sumber : data primer diolah, 2005

4. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

STANDARDIZED DIRECT AND INDIRECT EFFECT

Standardized Direct Effects									
	KS	DD	KPS	KO	AK	KK	NC	CC	AC
KK	0.197	0.001	-0.085	-0.020	0.095	0.000	-0.988	0.413	0.637
NC	0.217	-0.036	0.063	-0.220	-0.108	0.860	0.000	0.000	0.000
CC	-0.046	0.207	0.034	0.001	0.167	0.104	0.000	0.000	0.000
AC	0.109	0.096	0.010	-0.041	0.147	-0.248	0.000	0.000	0.000
KB	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.067	-0.100	0.018	0.209
Standardized Indirect Effects									
	KS	DD	KPS	KO	AK	KK	NC	CC	AC
KK	-0.179	0.092	0.021	0.108	0.091	-0.491	0.485	-0.203	-0.313
NC	0.013	0.080	-0.056	0.075	0.159	-0.423	-0.433	181.000	0.279
CC	0.002	0.010	-0.007	0.009	0.019	-0.051	-0.052	0.022	0.034
AC	-0.004	-0.023	0.016	-0.022	-0.046	0.122	0.125	-0.052	-0.080
KB	-0.003	0.008	0.010	-0.004	0.007	-0.036	0.102	-0.043	-0.066

Sumber : data primer diolah, 2005